



DhakaPrinciples

for migration with dignity

責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則

基本原則A

すべての労働者を平等に、かつ差別なく取扱う

同一又は類似した仕事をする他の労働者と比べて、移住労働者を不利に取扱ってははいけません。また、人権侵害となるすべての差別から、移住労働者を保護しなければなりません。

基本原則B

すべての労働者を雇用に係る法律によって保護する

移住労働者は、仕事を行う国における特定可能かつ適法な雇用主との間に、法的に認められる雇用関係をもたなければなりません。

原則1

移住労働者から費用を徴収しない

雇用主は、募集及び就職あつせんに係るすべての費用を負担しなければなりません。移住労働者からは募集又は就職あつせんに係るいかなる費用も徴収してはいけません。

原則2

すべての労働契約は、明確かつ理解しやすいものであること

移住労働者は、自身が理解できる言語で、すべての契約条件を明確に説明した書面での契約書を受け取らなければなりません。また、強制して労働者の同意を得てはいけません。

原則3

方針及び処理手続きに移住労働者の権利についての言及を含める

雇用主及び移住労働者のあつせん者は、人権に係る責任に取り組むための人権方針に関する公の声明、関連する事業方針及び処理手続きの中で、移住労働者の権利について明確に言及しなければなりません。

原則4

移住労働者のパスポート又は身分証明書を取り上げない

移住労働者は、自身のパスポート、身分証明書及び居住証明書を制限なく自由に利用することができ、自由に移動できなければなりません。

原則5

賃金を定期的に、直接、かつ期日通りに支払う

移住労働者の賃金は、期日通りに、定期的に、かつ直接支払わなければなりません。

原則6

労働者代表に係る権利を尊重する

移住労働者には、他の労働者と同じく組合に加入し、また組合を結成して、団体交渉する権利がなければなりません。

原則7

職場環境が安全かつ適切なものであること

移住労働者の職場環境は、安全かつ適切なものでなければならず、嫌がらせ、いかなる形態の脅迫又は非人間的な扱いがないものでなければなりません。さらに、移住労働者の十分な健康と安全のための対策と、適切な言語によるトレーニングを行わなければなりません。

原則8

生活環境が安全で適切なものであること

移住労働者の生活環境は、安全で衛生的なものでなければならず、また、職場と宿泊施設との間の移動は安全でなければなりません。移住労働者の移動の自由を否定し、又は宿泊施設に閉じ込めてはいけません。

原則9

救済手段を利用できるようにする

移住労働者は、制裁又は解雇のおそれなく、法的な救済手段及び信頼できる苦情処理メカニズムを利用できなければなりません。

原則10

転職の自由を尊重し、安全かつ適時の帰国を保証する

契約の終了時及び例外的状況の場合には、移住労働者の帰国手段を保証しなければなりません。もともと、当初の契約の終了時又は当初の契約締結から2年後のいずれか早い時期以降、仕事先の国における求職又は転職を妨害してはいけません。

このダッカ原則は、幅広い協議を経て人権ビジネス研究所 (Institute for Human Rights and Business : IHRB) が作成したもので、ビジネス、政府、労働組合、市民社会から支持されています。2011年6月にバングラデシュ、ダッカで開催された移住に関する円卓会議で初めて公表されたもので、ビジネスと人権に関する国連指導原則と国際人権基準に基づいています。ダッカ原則は、募集から雇用、契約の終了まで労働者をたどるロードマップの役割を果たします。また、雇用主と移住労働者のあつせん者が尊厳ある移住を確保するためにプロセスの各段階で注意を払わなければならない重要な原則です。